

**San José, 08 de octubre 2024**  
**Criterio DJ-C-596-2024**

**Señora**  
**Licda. Silvia Navarro Romanini**  
**Secretaria General de la Corte**  
**S.D**

**Estimada señora:**

En el oficio número **5852-2024 del 28 de junio de 2024**, se transcribe el acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número **56-24 del 25 de junio de 2024, artículo XLIII**. En esa sesión, el jerarca administrativo, solicitó un criterio jurídico que analice la posibilidad de excluir un factor o componente de la evaluación del desempeño judicial para posibilitar la decisión del resultado final de cada periodo evaluativo.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

### **1. De la gestión. –**

Mediante oficio número PJ-DGH-SGD-038-2024 del 7 de junio de 2024, la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial (DGH), expone que, a partir del periodo evaluativo del año pasado (2023), se implementó para las personas sujetas a la evaluación del desempeño, el factor de autoevaluación, eso conforme al artículo 15 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (RSIED).

Según la DGH, mediante la Circular PJ-DGH-CIRC-020-2022, tal implementación fue comunicada a todo el personal judicial. En esa comunicación, se explica que, cada plan de evaluación del año 2023 y en adelante, contemplará como uno de los factores de la evaluación, el de la autoevaluación, cuyo peso en el resultado final, es del cinco por ciento (5%). Además, en esa circular, se deja ver que la habilitación de la “*Evaluación de Cierre-Resultado Final*” sólo es posible una vez que se cuente con el resultado de la autoevaluación. Esto último fue reiterado en los Avisos de la DGH números 15-2023, 03-2024 y 04-2024.

Se agrega que, al cierre del periodo evaluativo del año 2023, algunas personas servidoras judiciales que renunciaron a su empleo, no registraron su autoevaluación, porque no tenían acceso al sistema de “*gh en línea*”. Por eso, se habilitó en el módulo informático la exclusión del registro de autoevaluación para esos casos y el peso de ese factor se redistribuyó entre los demás factores competenciales.

Aunado a ello, en ese mismo periodo, se evidencia que aproximadamente quinientas personas servidoras judiciales activas, al 08 de abril del presente año (2024), momento de cierre del periodo evaluativo del año 2023, no contaban con una evaluación de cierre, pues, debe darse primero el resultado de la autoevaluación, para luego proceder con la emisión del resultado final, por cuanto, así está programado el módulo informático, el cual, imposibilita a la persona evaluadora, la realización de la evaluación final, ante la inexistencia de la autoevaluación.

Finalmente, la DGH, solicita “*valorar el marco legal que le permita a este Subproceso, [Subproceso de Evaluación del Desempeño] para los siguientes períodos de evaluación, que luego de haber agotado la vía de comunicación con la persona evaluada, excluir la autoevaluación, y con esto la persona evaluadora pueda culminar con la evaluación del desempeño, generando como consecuencia, para la persona que no cumplió el proceso de autoevaluación, la exclusión del porcentaje dentro de la calificación, sea que no se considere ese 5 % establecido para esa variable, lo anterior por no querer realizarla, ya que el Poder Judicial habilitó los instrumentos y tecnología por medio del módulo de gh en línea, para aplicarla, situación que se comunicaría en la circular que la Dirección de Gestión Humana, en cada período de evaluación, siempre y cuando no se encuentre en alguna situación que le limite aplicarla, sea incapacidades, permisos o suspensiones*”.

## **2. Criterio. –**

### **2.1. Factores de evaluación. –**

Según el artículo 15 del RSIED<sup>1</sup>, la evaluación de desempeño judicial está integrada por dos factores o componentes. El primero, denominado “*Factor rendimiento*”, tiene

---

<sup>1</sup> Dispone ese artículo: “*Artículo 15.- Factores o componentes de la Evaluación. La evaluación del desempeño está integrada por dos factores o componentes: 1. Factor rendimiento: que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso del 80% de la evaluación del desempeño, obedece, al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles: a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA). b) Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos. c) Tercer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel. d) Cuarto nivel: comprende los objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador. Para la determinación del factor rendimiento o cuantitativo y la distribución en los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidos en este reglamento. 2. Factor potencial: Corresponde a las competencias. Este factor tendrá un peso del 20% de la evaluación. a) Competencias genéricas: Contenidas en el perfil competencial según el puesto y ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial. b) Competencias específicas: Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el*

naturaleza cuantitativa y su peso en el resultado final es del ochenta por ciento (80%). Se configura con los cuatro niveles siguientes: a) el relacionado con la contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales y anuales operativos, b) el de las percepciones de prestación de bienes y servicios proporcionadas por la Contraloría de Servicios del Poder Judicial, c) el de contribución al cumplimiento de otros objetivos y metas distintos de los mencionados en el punto a) anterior y d) el que comprende los objetivos y metas consensuadas entre una persona u órgano evaluador y persona evaluada.

El otro factor es de carácter cualitativo porque responde a aspectos competenciales de las personas sujetas a evaluación. Se llama “*Factor competencial*” y su peso en el resultado final es del veinte por ciento (20%). Ese componente evaluativo se conforma con los sub-factores siguientes: a) Competencias genéricas, b) Competencias específicas, c) Autoevaluación y d) Evaluación a la persona u órgano evaluador.

Conforme el párrafo final del artículo 15 mencionado, la Autoevaluación se incorporaría eventualmente dentro de la gama de componentes que trascienden en el resultado final evaluativo. La DGH haciendo uso de sus competencias legales en materia del establecimiento de los procedimientos e instrumentos técnicos requeridos para una mayor eficiencia del personal judicial (artículo 8 inciso *c* del Estatuto de Servicio Judicial -ESJ-<sup>2</sup>) y como administradora del procedimiento de evaluación de desempeño (acápito *a* del numeral 8 del RSIED<sup>3</sup>), determinó que, ese componente cualitativo, surte efectos en los resultados finales desde el periodo evaluativo del año 2023 en adelante.

## **2.2. Responsabilidades de la persona evaluada. –**

---

*desempeño esperado. c) Auto-evaluación: Corresponde a la autoevaluación que realizaría la persona servidora judicial, sobre el desempeño de las competencias que se evalúen durante el período respectivo. d) Evaluación a la persona u órgano evaluador: la calificación que efectúen las personas servidoras judiciales, bajo su cargo con respecto a las competencias que evalúan en el período correspondiente. La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los componentes referidos a la Evaluación de las Contralorías de Servicios, la Autoevaluación y la Evaluación de las personas servidoras judiciales a la persona u órgano que los evalúa”.*

<sup>2</sup> Determina este artículo e inciso: “Artículo 8º.- Corresponde al Jefe del Departamento de Personal: (...) *c) Establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia del personal entre ellos la calificación periódica de servicios, el expediente y prontuario de cada servidor y los formularios que sean de utilidad técnica (...)*”

<sup>3</sup> Evidencia esa disposición reglamentaria: “Artículo 8.- *Responsabilidad de los otros órganos involucrados a) La Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, será el órgano asesor con carácter vinculante y obligatorio de los órganos que integran el S.I.E.D., para el desarrollo de las acciones administrativas, tales como: planificar, elaborar, administrar, facilitar y validar todo el proceso de evaluación del desempeño, así como el responsable de procesar información, generar resultados y presentar informes con el objeto de que se planifiquen las respectivas acciones de mejora”.*

Por otra parte, el Plan de evaluación, es un instrumento que describe los factores a evaluar en cada lapso evaluativo (artículo 2 inciso k RSIED<sup>4</sup>). La responsabilidad de las personas evaluadas es intervenir activamente en la reunión inicial de ese procedimiento anual y que contempla la entrega del plan de evaluación. También, es responsabilidad de las personas evaluadas cumplir con ese plan. De otro modo, no tendría sentido la obligación de comunicar oportunamente a la persona evaluadora cualquier situación que pueda estarles afectando el desempeño dentro de su plan de evaluación. Tampoco tendría sentido, el requerimiento de cumplir con las acciones de los planes de mejora ante eventuales incumplimientos del plan evaluativo (artículo 14 incisos a.2 al a.4<sup>5</sup>).

### 2.3. Cumplimiento normativo. –

Por contera, toda persona servidora judicial está sometida a la Constitución y a la ley en sentido amplio. Es decir, está obligada a hacer lo que la Constitución y la ley o el ordenamiento jurídico administrativo le indique. El cumplimiento de la ley en sentido amplio implica la obediencia a los reglamentos, últimos que a su vez integran el ordenamiento jurídico administrativo (artículos 11 de la Constitución Política, 6 y 11 de la Ley General de la Administración Pública<sup>6</sup>).

---

<sup>4</sup> El numeral 2 inciso k del RSIED, establece: “Artículo 2.- Definiciones. (...) k) Plan de evaluación: Es el instrumento donde se describen los factores a evaluar en cada período de evaluación”.

<sup>5</sup> Estatuyen esos incisos: “Artículo 14.- Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora. a) Son responsabilidades de la persona evaluada las siguientes: (...) 2. Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación. Así como de las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. 3. Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dentro de su plan de evaluación; la comunicación podrá ser efectuada por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico, indicando de manera clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado. 4. Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción (...)”.

<sup>6</sup> El artículo 11 constitucional delimita: “Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”. Por su parte el 6 y 11 de la Ley General de la Administración Pública, establecen: “Artículo 6º.- 1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden: a) La Constitución Política; b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana; c) Las leyes y los demás actos con valor de ley; d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia; e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas. 2. Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de

#### **2.4. Aspiración a la mejora continua para rendir un mejor servicio. –**

La evaluación del desempeño en el Poder Judicial es un proceso de gestión de todas las personas servidoras judiciales propietarias, interinas o de primer ingreso con al menos tres meses de labor consecutiva en un puesto<sup>7</sup>, que permite por medio de la observación y supervisión valorar y apreciar el desempeño individual de cada persona en un determinado tiempo a fin de medir su aporte en el logro de las funciones, objetivos, actividades y responsabilidades que le compete según el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos (artículo 2.a y 13). La observación, supervisión, valoración y apreciación se da durante el tiempo comprendido entre el inicio y final de la evaluación sin que se superen los doce meses (artículo 2.c *ibidem*).

La evaluación, es sistemática e implica un diálogo simétrico y permanente entre las personas evaluadoras y evaluadas, provoca el mejoramiento del desarrollo laboral al tener en su horizonte el desempeño actual y el esperado, evalúa las conductas observables según las competencias para el desempeño del puesto, entre otras características (artículo 4). Tiene como uno de sus principios la “*Rendición de cuentas*” que constituye el deber de informar, justificar y de responsabilizarse periódicamente de las actividades que tiene a su cargo una persona servidora judicial ante su jefatura inmediata u órgano superior correspondiente (artículo 5.e) y es útil para mejorar el desempeño laboral y “*plenitudes humanas*”, lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos y hacer posible que los servicios públicos, las funciones y acciones desplegadas por las personas evaluadas, cumplan fielmente con el interés público (artículo 6).

Desde esa visión, se estima pertinente sugerirle a la DGH que, valore la posibilidad de que el sistema informático del SIED, emita una alerta a las personas evaluadora y evaluada, cuando no exista la autoevaluación, para con ello garantizar que, las personas evaluadoras expongan al personal a su cargo, las implicaciones de no realizar la autoevaluación y así hacer conciencia a las personas evaluadas de la importancia de la rendición de cuentas, de generar una autocrítica que permita la mejora de su desempeño y para que observen cómo la calidad de sus conductas afecta el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos, todo eso para ofrecer una mayor utilidad pública.

### **3. Conclusiones. –**

---

*vigencia. 3. En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos”. “Artículo 11.- 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa”.*

<sup>7</sup> Las personas meritorias no se consideran sujetas de la evaluación prevista en el RSIED porque no configuran un caso de una relación laboral (artículo 13 párrafo primero del RSIED).

**3.1.** Es requerido por el RSIED y las disposiciones de la DGH, que cada resultado final de un periodo evaluativo a partir del año 2023 contenga el porcentaje correspondiente a la autoevaluación.

**3.2.** Cuando por negligencia de la persona evaluada, no se cuente con la calificación de ese subcomponente cualitativo; el órgano evaluador debe proceder con la evaluación final, sin que el sistema o módulo informático le impida generar el resultado final. No obstante, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que valore la emisión de una alerta dentro del sistema informático del SIED según los términos explicados en el apartado 2.4. de este criterio.

**3.3.** En esos casos, el porcentaje de autoevaluación automáticamente debería ser cero.

**3.4.** En dicho supuesto, no hay justificación por parte de la persona evaluada para desatender una disposición reglamentaria, sumado a que, en tesis de principio, de previo, fue advertida de los factores a evaluársele al hacérsele entrega del plan de evaluación al inicio del procedimiento anual evaluativo.

Se deja así evacuada la solicitud de criterio al respecto.

**Atentamente,**

*Lic. Roberth Fallas Gamboa*  
*Asesor Jurídico*

*MSc. Argili Gómez Siu*  
*Directora Jurídica a.i.*

Referencia 827-2024.